

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA 2006/54/EK

(2006. gada 5. jūlijs)

par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija)

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu, un jo īpaši tā 141. panta 3. punktu,

ņemot vērā Komisijas priekšlikumu,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu ⁽¹⁾,

saskaņā ar Līguma 251. pantā noteikto procedūru ⁽²⁾,

tā kā:

(1) Padomes Direktīva 76/207/EEK (1976. gada 9. februāris) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darbu, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem ⁽³⁾, un Padomes Direktīva 86/378/EEK (1986. gada 24. jūlijs) par vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā arodnodrošinājuma sistēmā ⁽⁴⁾ ir nozīmīgi grozītas ⁽⁵⁾. Padomes Direktīvā 75/117/EEK (1975. gada 10. februāris) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm ⁽⁶⁾, un Padomes Direktīvā 97/80/EK (1997. gada 15. decembris) par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu ⁽⁷⁾, arī ir ietverti noteikumi, kuru nolūks ir vienlīdzīgas attieksmes starp vīriešiem un sievietēm principa īstenošana. Tā kā tagad minētajās direktīvās tiek izdarīti turpmāki grozījumi, attiecīgos noteikumus ir vēlams pārstrādāt, vienā tekstā apkopojot šajā jomā esošos noteikumus, kā arī jauninājumus atbilstīgi Eiropas Kopienas Tiesas (turpmāk – "Tiesa") judikatūrai.

⁽¹⁾ OV C 157, 28.6.2005., 83. lpp.

⁽²⁾ Eiropas Parlamenta 2005. gada 6. jūlija Atzinums (*Oficiālajā Vēstnesī* vēl nav publicēts), Padomes 2006. gada 10. marta Kopēja nostāja (OV C 126 E, 30.5.2006., 33. lpp.) un Eiropas Parlamenta 2006. gada 1. jūnija Nostāja (*Oficiālajā Vēstnesī* vēl nav publicēta).

⁽³⁾ OV L 39, 14.2.1976., 40. lpp. Direktīvā grozījumi izdarīti ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2002/73/EK (OV L 269, 5.10.2002., 15. lpp.).

⁽⁴⁾ OV L 225, 12.8.1986., 40. lpp. Direktīvā grozījumi izdarīti ar Direktīvu 96/97/EK (OV L 46, 17.2.1997., 20. lpp.).

⁽⁵⁾ Sk. I pielikuma A daļu.

⁽⁶⁾ OV L 45, 19.2.1975., 19. lpp.

⁽⁷⁾ OV L 14, 20.1.1998., 6. lpp. Direktīvā grozījumi izdarīti ar Direktīvu 98/52/EK (OV L 205, 22.7.1998., 66. lpp.).

(2) Vienlīdzība starp vīriešiem un sievietēm ir Kopienas tiesību pamatprincips saskaņā ar Līguma 2. pantu un 3. panta 2. punktu, kā arī Tiesas judikatūru. Šie Līguma noteikumi paredz, ka līdztiesība starp vīriešiem un sievietēm ir Kopienas "uzdevums" un "mērķis", un uzliek pienākumu veicināt to visās tās darbībās.

(3) Tiesa uzskata, ka principa par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm būtība nevar aprobežoties ar tādas diskriminācijas aizliegumu, kas pamatojas uz personas dzimumu. Saskaņā ar tā nolūku un tiesību veidu, ko šis princips cenšas aizsargāt, tas tāpat piemērojams attiecībā uz diskrimināciju, kas rodas saistībā ar personas dzimuma maiņu.

(4) Līguma 141. panta 3. punkts tagad paredz īpašu juridisko pamatu Kopienas pasākumu pieņemšanai, lai nodrošinātu vienādu iespēju un vienlīdzīgas attieksmes principa nodarbinātības un profesiju jautājumos, tostarp vienādas darba samaksas par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu principa piemērošanu.

(5) Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21. un 23. pantā arī aizliegta diskriminācija dzimuma dēļ un paredzētas tiesības saņemt vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm visās jomās, tostarp nodarbinātības, darba un samaksas jomā.

(6) Uzmāksšanās un seksuāla uzmāksšanās ir pretrunā principam par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm un tādēļ šās direktīvas nolūkos tā ir diskriminācija dzimuma dēļ. Minētie diskriminācijas veidi sastopami ne tikai darba vietā, bet arī saistībā ar nodarbinātības, profesionālās izglītības un paaugstināšanas pieejamību. Tādēļ tos būtu jāaizliedz un jāpakļauj efektīvām, preventīvām un samērīgām sankcijām.

(7) Šajā kontekstā darba devēji un personas, kas atbild par profesionālo izglītību, būtu jā mudina veikt pasākumus, lai apkarotu visus diskriminācijas veidus dzimuma dēļ un, jo īpaši, veikt aizsargpasākumus pret uzmāksanos un seksuālu uzmāksanos darba vietā, un saistībā ar nodarbinātības, profesionālās izglītības un paaugstināšanas pieejamību saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktiem un praksi.

(8) Vienādas darba samaksas princips par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu, kā noteikts Līguma 141. pantā un atbilstīgi Tiesas judikatūrai, ir būtisks tā principa aspekts, kas nosaka vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un

sievietēm, kā arī būtiska un neaizstājama *acquis communautaire* daļa, tostarp Tiesas prakses daļa attiecībā uz diskrimināciju dzimuma dēļ. Tādēļ ir lietderīgi joprojām nodrošināt tā īstenošanu.

- (9) Saskaņā ar pastāvīgo Tiesas judikatūru, lai novērtētu to, vai darba ņēmēji veic vienu un to pašu darbu ar vienādas vērtības darbu, būtu jānosaka, vai, ņemot vērā daudzus faktorus, tādus kā darba veids, kvalifikācija un darba apstākļi, darba ņēmējus var uzskatīt par tādiem, kas ir salīdzināmā situācijā.
- (10) Tiesa ir noteikusi, ka noteiktos apstākļos vienādas darba samaksas princips attiecas ne tikai uz gadījumiem, kad vīrieši un sievietes strādā pie viena darba devēja.
- (11) Dalībvalstīm, sadarbojoties ar sociāliem partneriem, būtu jāturpina risināt problēmu par ilgstošu atalgojuma atšķirību dzimuma dēļ un izteikto darba tirgus segregāciju dzimumos, izmantojot tādus līdzekļus kā elastīgs darba laiks, kas dod iespēju gan vīriešiem, gan sievietēm sekmīgāk saskaņot ģimenes un darba dzīves pienākumus. Tas varētu ietvert arī atbilstīgu bērna kopšanas atvaļinājumu, kuru varētu izmantot jebkurš no vecākiem un tādas bērnu aprūpes nodrošināšanu, kas ir pieejama un finansiālā ziņā reāla, kā arī aprūpi apgādājamām personām.
- (12) Būtu jāpieņem īpaši pasākumi, lai nodrošinātu vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu nodarbinātības sociālā nodrošinājuma sistēmās un precīzāk noteiktu tā darbības jomu.
- (13) Tiesa 1990. gada 17. maija spriedumā lietā C-262/88 ⁽¹⁾, noteica, ka visu veidu nodarbinātības pensijas ir darba samaksas elements Līguma 141. panta nozīmē.
- (14) Lai gan darba samaksas jēdziens Līguma 141. panta nozīmē neietver sociālās nodrošināšanas pabalstus, šobrīd ir skaidri noteikts, ka ierēdņu pensiju sistēma ietilpst vienādas darba samaksas principa darbības jomā, ja pabalsti, kas jāmaksā saskaņā ar sistēmu, tiek maksāti darbiniekam/-cei viņa/-s darba attiecību dēļ, neatkarīgi no fakta, ka šī sistēma ir daļa no vispārējās tiesību aktos noteiktās sistēmas. Saskaņā ar Tiesas spriedumiem lietā C-7/93 ⁽²⁾ un lietā C-351/00 ⁽³⁾ šis nosacījums ir izpildīts, ja pensiju sistēma attiecas uz īpašu darbinieku kategoriju un tās pabalsti ir tieši saistīti ar nostrādāto laiku un aprēķināti, ņemot vērā ierēdņa galīgo algu. Tādēļ precizitātes nolūkos būtu lietderīgi izstrādāt īpašu noteikumu.
- (15) Tiesa ir apstiprinājusi, ka gadījumā ja uz vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmēju iemaksām noteiktu izmaksu pensiju sistēmā attiecas Līguma 141. pants, jebkura

nevienādība darba devēju iemaksās noteiktu izmaksu fondētās sistēmās, kura rodas, piemērojot aktuāros koeficientus atkarībā no dzimuma, nav vērtējama pēc šā paša noteikuma.

- (16) Piemēram, noteiktu izmaksu fondētu sistēmu gadījumā daži elementi, piemēram, tādi kā periodiskas pensijas daļas pārrēķināšana kapitāla summā, pensiju tiesību pārskaitīšana, kompensāciju pensija, ko izmaksā apgādājamai personai apmaiņā pret to, ka atsakās no pensijas daļas, vai samazinātā pensija, darba ņēmējam brīvprātīgi aizejot priekšlaicīgā pensijā, var būt atšķirīgi, ja atšķirība summās rodas no aktuāro faktoru izmantošanas, kas katram dzimumam ir atšķirīgi laikā, kad sistēma tiek finansēta.
- (17) Ir vispārārtzīts, ka pabalstus, kuri maksājami saistībā ar nodarbinātības sociālā nodrošinājuma sistēmu, nav jāuzskata par atalgojumu, ciktāl tie attiecas uz nodarbinātības laiku līdz 1990. gada 17. maijam, izņemot gadījumus, kad darba ņēmēji vai viņu pārstāvji ir ierosinājuši tiesas prāvu vai iesnieguši līdzvērtīgu prasību saskaņā ar attiecīgiem dalībvalsts tiesību aktiem līdz minētajai dienai. Tādēļ attiecīgi jāierobežo vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošana.
- (18) Tiesa konsekventi pieturējusies pie tā, ka Barbera protokols ⁽⁴⁾ neskar tiesības pievienoties nodarbinātības pensiju sistēmai, un ka sprieduma lietā C-262/88 iedarbības laikā ierobežojumi neattiecas uz tiesībām pievienoties nodarbinātības pensiju sistēmai. Tiesa arī nolēma, ka darba ņēmējiem, kuri īsteno tiesības pievienoties nodarbinātības pensiju sistēmai, var piemērot valstu noteikumus, ar ko nosaka laika ierobežojumus pieteikumu iesniegšanai tiesā atbilstīgi valsts tiesību aktiem, ja šādi noteikumi šādam darbību veidam nav mazāk labvēlīgi nekā noteikumi citām darbībām saskaņā ar valsts tiesību aktiem, un ja tie nepadara Kopienas piešķirto tiesību īstenošanu praksē par neiespējamu. Tiesa tāpat uzsvēra, ka tas, ka darba ņēmējs ar atpakaļejošu spēku var pievienoties nodarbinātības pensiju sistēmai, neļauj darba ņēmējam izvairīties no iemaksām par attiecīgo dalības periodu.
- (19) Vienlīdzīgas pieejas darba iespējām un ar tām saistītās profesionālās izglītības nodrošināšana ir pamats, piemērojot vienlīdzīgas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm principa piemērošanā nodarbinātības un profesionālajā jomā. Tādēļ izņēmumam attiecībā uz šo principu būtu jāattiecas tikai uz tām profesionālajām darbībām, kurās konkrēta dzimuma personu nodarbināšanu nosaka profesionālo darbību raksturs vai situācija, kurā tās veic, ar noteikumu, ka izvirzītais mērķis ir likumīgs un atbilst proporcionalitātes principam.

⁽⁴⁾ 17. protokols par Eiropas Kopienų dibināšanas līguma 141. pantu (1992).

⁽¹⁾ C-262/88, *Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group* (1990, ECR I-1889).

⁽²⁾ C-7/93, *Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds v G. A. Beune* (1994, ECR I-4471).

⁽³⁾ C-351/00, *Pirkko Niemi* (2002, ECR I-7007).

- (20) Šī direktīva neskar biedrošanās tiesības, tostarp tiesības veidot apvienības ar citiem un pievienoties apvienībām savu interešu aizsardzībai. Pasākumi saskaņā ar Līguma 141. panta 4. punktu var ietvert dalību vai darbības turpināšanu organizācijās vai apvienībās, kuru galvenais mērķis ir vienādas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm principa īstenošana praksē.
- (21) Diskriminācijas aizliegumam nevajadzētu skart tādu pasākumu saglabāšanu vai pieņemšanu, kuru mērķis ir novērst vai kompensēt zaudējumus, ko cietusi viena dzimuma personu grupa. Šādi pasākumi pieļauj viena dzimuma personu organizāciju pastāvēšanu, ja to galvenais mērķis ir veicināt minēto personu īpašās vajadzības un veicināt vīriešu un sieviešu līdztiesību.
- (22) Saskaņā ar Līguma 141. panta 4. punktu, lai praksē nodrošinātu pilnīgu līdztiesības principa starp vīriešiem un sievietēm īstenošanu darba dzīvē, vienlīdzīgas attieksmes princips neliedz dalībvalstīm iespēju saglabāt vai pieņemt pasākumus, ar ko paredz īpašas priekšrocības, lai nepietiekami pārstāvētajam dzimumam atvieglotu iesaistīšanos profesionālajā darbā vai lai novērstu vai kompensētu viņu profesionālās izaugsmes trūkumus. Ņemot vērā pašreizējo situāciju un ievērojot Amsterdams Līguma deklarāciju Nr. 28, dalībvalstu mērķim, pirmkārt, vajadzētu būt sieviešu stāvokļa uzlabošanai darba dzīvē.
- (23) No Tiesas prakses ir skaidrs, ka nelabvēlīga attieksme pret sievieti saistībā ar grūtniecību vai maternitāti ir tieša diskriminācija dzimuma dēļ. Tādēļ šāda attieksme būtu skaidri jāietver šajā direktīvā.
- (24) Tiesa ir konsekventi atzinusi, ka saistībā ar vienlīdzīgas attieksmes principu ir likumīgi aizsargāt sievietes bioloģisko stāvokli grūtniecības un maternitātes laikā un ieviest maternitātes aizsardzības pasākumus kā līdzekli, lai sasniegtu patstāvīgu līdztiesību. Tāpēc šai direktīvai nevajadzētu skart Padomes Direktīvu 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu darba drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti⁽¹⁾. Šai direktīvai nevajadzētu skart Padomes Direktīvu 96/34/EK (1996. gada 3. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu⁽²⁾.
- (25) Precizitātes dēļ ir arī lietderīgi izstrādāt skaidru noteikumu to grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā esošu sieviešu darba tiesību aizsardzībai, un jo īpaši viņu tiesības atgriezties tajā pašā vai līdzvērtīgā amatā, neciešot nekādu nosacījumu un apstākļu pasliktināšanos šī atvaļinājuma dēļ un gūstot labumu no jebkādas darba apstākļu uzlabošanās, uz kuriem tām būtu tiesības to prombūtnes laikā.
- (26) Padomes un Padomē sanākušo nodarbinātības un sociālās politikas ministru 2000. gada 29. jūnija Rezolūcijā par sieviešu un vīriešu proporcionālu līdzdalību ģimenes un darba dzīvē⁽³⁾ dalībvalstis tika mudinātas apsvērt savu attiecīgo tiesību sistēmu darbības jomas izpēti, lai nodarbinātiem vīriešiem piešķirtu personiskas un citam nenododamas tiesības uz tēva atvaļinājumu saistībā ar bērna dzimšanu, saglabājot viņu ar darbu saistītās tiesības.
- (27) Līdzīgi apsvērumi attiecas uz to, kā dalībvalstīs vīriešiem un sievietēm piešķir personiskas un citam nenododamas tiesības uz atvaļinājumu pēc bērna adopcijas. Dalībvalstu ziņā ir noteikt to, vai piešķirt šādas tiesības uz tēva atvaļinājumu saistībā ar bērna dzimšanu un/vai adopcijas atvaļinājumu, kā arī noteikt visus nosacījumus, izņemot atlaišanu no darba un atgriešanos darbā, kuri ir ārpus šīs direktīvas darbības jomas.
- (28) Lai efektīvi īstenotu vienlīdzīgas attieksmes principu, dalībvalstīm jāievieš piemērotas procedūras.
- (29) Atbilstošu tiesas un administratīvo procedūru nodrošināšana šajā direktīvā noteikto pienākumu izpildei ir būtiska, lai efektīvi īstenotu vienlīdzības principu.
- (30) Noteikumu pieņemšanai attiecībā uz pierādīšanas pienākumu ir liela nozīme, lai nodrošinātu vienlīdzības principa efektīvu piemērošanu. Kā Tiesa ir paziņojusi, tādēļ būtu jāizstrādā noteikums, lai nodrošinātu, ka pierādīšanas pienākums pāriet pie atbildētāja, ja tas ir *prima facie* diskriminācijas gadījums, izņemot attiecībā uz procesiem, kuros apstākļu izmeklēšana ir tiesas vai citas kompetentas valsts iestādes kompetencē. Tomēr jāprecizē, ka to faktu izvērtēšana, pēc kuriem var uzskatīt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, joprojām ir attiecīgās valsts iestādes kompetencē saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi. Turklāt dalībvalstu uzdevums ir jebkurā piemērotā procesa posmā ieviest noteikumus par pierādījumiem, kas ir labvēlīgāki prasītājiem.
- (31) Lai turpmāk uzlabotu aizsardzību, kas tiek piedāvāta šajā direktīvā, arī apvienībām, organizācijām un citām juridiskajām personām vajadzētu būt tiesīgām iesaistīties tiesvedībā, kā to nosaka dalībvalstis, vai nu sūdzības iesniedzēja vārdā, vai viņu atbalstot, neierobežojot attiecīgās valsts procesuālos noteikumus par pārstāvību un aizstāvību.
- (32) Ņemot vērā tiesību uz efektīvu tiesisko aizsardzību būtisko raksturu, ir lietderīgi nodrošināt, lai darbinieki joprojām saņemtu šādu aizsardzību arī pēc tam, kad attiecības, ar kurām iespējams ir pārkāpts vienlīdzīgas attieksmes

(1) OV L 348, 28.11.1992., 1. lpp.

(2) OV L 145, 19.6.1996., 4. lpp. Direktīvā grozījumi izdarīti ar Direktīvu 97/75/EK (OV L 10, 16.1.1998., 24. lpp.).

(3) OV C 218, 31.7.2000., 5. lpp.

princips, ir beigušās. Darbiniekam, kas aizstāv atbilstīgi šai direktīvai aizsargāto personu vai šādas personas vārdā sniedz licību, vajadzētu būt tiesībām uz tādu pašu aizsardzību.

(33) Tiesa ir skaidri noteikusi, ka efektivitātes labad vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē, ka kompensācijai, ko piešķir par jebkuru pārkāpumu, jābūt atbilstīgai nodarītajam kaitējumam. Turklāt ir atbilstoši nepieļaut šādas kompensācijas galīgā ierobežojuma iepriekšēju noteikšanu, izņemot, ja darba devējs var pierādīt, ka vienīgais kaitējums, kas ir nodarīts pieteikuma iesniedzējam diskriminācijas rezultātā šīs direktīvas nozīmē, bija atteikšanās izskatīt viņa/viņas darba pieteikumu.

(34) Lai pastiprinātu vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu, dalībvalstīm būtu jāveicina dialogs starp darba devējiem un darba ņēmējiem, un – atbilstīgi attiecīgās valsts praksei – nevalstiskajām organizācijām.

(35) Dalībvalstīm būtu jāparedz efektīvas, samērīgas un preventīvas sankcijas, ja netiek pildīti pienākumi saskaņā ar šo direktīvu.

(36) Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas mērķus nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, un to, ka tādēļ šos mērķus var labāk sasniegt Kopienas līmenī, Kopiena var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi šo mērķu sasniegšanai.

(37) Lai labāk izprastu dažādu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm saistībā ar nodarbinātības un profesiju jautājumiem, statistiku dzimumu griezumā būtu jāturpina izstrādāt, analizēt un padarīt pieejamu atbilstošos līmeņos.

(38) Vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un darba jautājumos nevar aprobežot ar likumdošanas pasākumiem. Tā vietā Eiropas Savienībai un dalībvalstīm būtu jāturpina veicināt sabiedrības informētību par diskrimināciju saistībā ar atalgojumu, kā arī sabiedrības attieksmes maiņu, pēc iespējas vairāk iesaistot visas ieinteresētās puses valsts un privātā līmenī. Šajā procesā būtisks varētu būt dialogs starp sociālajiem partneriem.

(39) Pienākums transponēt šo direktīvu valsts tiesību aktos būtu jāattiecinā uz tiem noteikumiem, kas paredz būtiskas izmaiņas, salīdzinot ar iepriekšējām direktīvām. Pienākums transponēt noteikumus, kas nav būtiski mainīti, izriet no iepriekšējām direktīvām.

(40) Šai direktīvai nevajadzētu ierobežot dalībvalstu pienākumus attiecībā uz termiņiem noteikumu transponēšanai valsts tiesību aktos un I pielikuma B daļā minēto direktīvu piemērošanai.

(41) Saskaņā ar 34. punktu Iestāžu nolīgumā par labāku likumdošanas procesu ⁽¹⁾ dalībvalstīm ir ieteikts gan savām vajadzībām, gan Kopienas interesēs izstrādāt savas tabulas, kas pēc iespējas precīzāk atspoguļotu atbilstību starp šo direktīvu un tās transponēšanas pasākumiem, un padarīt tās publiski pieejamas,

IR PIENĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

I SADAĻA

VISPĀRĪGI NOTEIKUMI

1. pants

Mērķis

Šīs direktīvas mērķis ir nodrošināt tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos.

Tālab tajā ietverti noteikumi, lai īstenotu vienlīdzības principu attiecībā uz:

- piekļuvi darba iespējām, tostarp paaugstināšanai amatā, un profesionālajai sagatavošanai;
- darba nosacījumiem, tostarp darba samaksu;
- nodarbinātības sociālā nodrošinājuma sistēmām.

Tajā arī ietverti noteikumi, lai nodrošinātu, ka šāda īstenošana ir efektīvāka, izveidojot atbilstošas procedūras.

2. pants

Definīcijas

1. Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

- “tieša diskriminācija”: ja attieksme pret vienu personu ir mazāk labvēlīga dzimuma dēļ, nekā attieksme pret kādu citu ir, ir bijusi vai būtu bijusi līdzīgā situācijā;
- “netieša diskriminācija”: ja šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda viena dzimuma personas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otra dzimuma personām, ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams ar tiesisku mērķi un ja vien tas nav atbilstīgs un vajadzīgs līdzeklis šāda mērķa sasniegšanai;
- “uzmāksšanās”: ja saistībā ar kādas personas dzimumu notiek nevēlama rīcība, kuras mērķis vai sekas ir kādas personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, degradējošas, pazemojošas vai aizskarošas vides radīšana;

⁽¹⁾ OV C 321, 31.12.2003., 1. lpp.

- d) "seksuāla uzmākšanās": ja notiek jebkāda veida nevēlama vārdiska, nevārdiska vai fiziska seksuāla rakstura rīcība, kuras mērķis vai sekas ir kādas personas cieņas aizskaršana, jo īpaši, ja tā rada iebiedējošu, naidīgu, degradējošu, pazemojošu vai aizskarošu vidi;
- e) "darba samaksa": parasta pamatalga vai minimālā alga, kā arī jebkāda cita atlīdzība naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs/-a par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja;
- f) "nodarbinātības sociālā nodrošinājuma sistēmas": tādas sistēmas, kas nav reglamentētas Padomes Direktīvā 79/7/EEK (1978. gada 19. decembris) par pakāpenisku vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos⁽¹⁾, kuru nolūks ir nodrošināt uzņēmuma vai uzņēmumu grupas, tautsaimniecības nozares vai profesijas vai profesiju grupas darba ņēmējiem – darbiniekiem vai pašnodarbinātām personām – pabalstus, lai papildinātu ar likumu noteiktajā sociālā nodrošinājuma sistēmā paredzētos pabalstus vai tos aizstātu neatkarīgi no tā, vai dalība šādā sistēmā ir obligāta vai pēc izvēles.

2. Šajā direktīvā diskriminācija ietver:

- a) uzmākšanos un seksuālu uzmākšanos kā arī mazāk labvēlīga attieksme, pamatojoties uz personas atteikšanos no šādas rīcības vai pakļaušanos tai;
- b) norādījumu diskriminēt personas dzimuma dēļ;
- c) jebkuru mazāk labvēlīgu attieksmi pret sievietēm, kas saistīta ar grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumu Direktīvas 92/85/EEK nozīmē.

3. pants

Pozitīva rīcība

Dalībvalstis var saglabāt vai pieņemt pasākumus Līguma 141. panta 4. punkta nozīmē, lai praktiski darba dzīvē nodrošinātu pilnīgu līdztiesību starp vīriešiem un sievietēm.

⁽¹⁾ OV L 6, 10.1.1979., 24. lpp.

II SADAĻA

ĪPAŠI NOTEIKUMI

1. NODAĻA

Vienāda darba samaksa

4. pants

Diskriminācijas aizliegums

Tieša un netieša dzimuma diskriminācija attiecībā uz visiem atlīdzības aspektiem un nosacījumiem par tādu pašu darbu vai par vienādas vērtības darbu ir likvidējama.

Ja darba samaksas noteikšanai izmanto profesiju klasifikācijas sistēmu, tās pamatā ir tie paši kritēriji vīriešiem un sievietēm, un tā ir veidota tā, lai nepieļautu nekādu dzimuma diskrimināciju.

2. NODAĻA

Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības sociālā nodrošinājuma sistēmās

5. pants

Diskriminācijas aizliegums

Neskarot 4. pantu, nepastāv ne tieša, ne netieša diskriminācija dzimuma dēļ nodarbinātības sociālā nodrošinājuma sistēmās, jo īpaši attiecībā uz:

- a) šādu sistēmu darbības apjomu un pieejas nosacījumiem;
- b) pienākumu veikt iemaksas un iemaksu aprēķināšanu;
- c) pabalstu aprēķināšanu, ietverot piemaksas, kas maksājamas attiecībā uz laulāto vai apgādājamiem, un nosacījumiem, kas reglamentē termiņus, kuros ir tiesības uz pabalstiem, un to saglabāšanu.

6. pants

Personiskā piemērošanas joma

Šo nodaļu piemēro nodarbinātajiem iedzīvotājiem, to skaitā pašnodarbinātām personām, personām, kas pārtraukušas darbu slimības, maternitātes, nelaimes gadījuma vai piespiedu bezdarba dēļ, kā arī darba meklētājiem un tiem darba ņēmējiem, kuri ir pensionējušies un kļuvuši darbnespējīgi, kā arī personām, kas pretendē uz šādu statusu saskaņā ar dalībvalsts tiesībām un/vai praksi.

7. pants

Materiālā piemērošanas joma

1. Šī nodaļa attiecas uz:
- a) nodarbinātības sociālā nodrošinājuma sistēmām, kas nodrošina aizsardzību šādos gadījumos:
- i) slimība;
 - ii) invaliditāte;
 - iii) vecums, tostarp priekšlaicīga pensionēšanās;
 - iv) nelaimes gadījumi darbā un arodslimības;
 - v) bezdarbs;
- b) nodarbinātības sociālā nodrošinājuma sistēmām, kas paredz citus sociālos pabalstus naudā vai natūrā un jo īpaši apgādnieka zaudējuma pabalstus un ģimenes pabalstus, ja šie pabalsti veido atlīdzību, ko darba devējs maksā darbiniekam, pamatojoties uz viņa nodarbinātību.

2. Šī nodaļa arī attiecas uz pensiju sistēmām īpašai darbinieku kategorijai, piemēram, ierēdņiem, ja pabalsti, ko maksā atbilstoši šai sistēmai, tiek maksāti darba attiecību dēļ ar valsts iestādi. Šajā ziņā fakts, ka šāda sistēma ir daļa no vispārējās tiesību aktos noteiktās sistēmas, to neierobežo.

8. pants

Izņēmumi no materiālās piemērošanas jomas

1. Šo nodaļu nepiemēro:
- a) individuāliem pašnodarbināto personu līgumiem;
- b) viena dalībnieka sistēmām, kas paredzētas pašnodarbinātām personām;
- c) darbinieku apdrošināšanas līgumiem, kuros darba devējs nav līgumslēdzēja puse;
- d) izvēles nosacījumiem nodarbinātības sociālā nodrošinājuma sistēmās, ko dalībniekiem piedāvā individuāli, lai viņiem garantētu:
- i) vai nu papildu pabalstus;
 - ii) vai iespēju izvēlēties dienu, kurā stājas spēkā parastie pabalsti pašnodarbinātām personām, vai izvēli starp vairākiem pabalstiem;
- e) nodarbinātības sociālā nodrošinājuma sistēmām, ciktāl pabalstus finansē no iemaksām, ko brīvprātīgi maksā darba ņēmēji.

2. Ar šo nodaļu neizslēdz to, ka darba devējs piešķir piemaksu pensijai personām, kas jau ir sasniegušas pensionēšanās vecumu atbilstīgi nodarbinātības sociālā nodrošinājuma sistēmai, bet kas vēl nav sasniegušas tādu pensijas vecumu, lai saņemtu ar likumu noteikto pensiju; šādas piemaksas mērķis ir līdz brīdim, kad attiecīgās personas sasniedz ar likumu noteikto pensionēšanās vecumu, vienādot vai tuvināt kopējo šīm personām maksājamo pabalstu summu attiecībā pret to summu, kuru tajos pašos apstākļos maksā pretējā dzimuma personām, kas jau ir sasniegušas ar likumu noteikto pensionēšanās vecumu.

9. pants

Diskriminācijas piemēri

1. Vienlīdzīgas attieksmes principam pretrunā ir tādi noteikumi, kuri tieši vai netieši pamatojas uz dzimumu un ar kuriem:

- a) nosaka to personu loku, kas var piedalīties nodarbinātības sociālā nodrošinājuma sistēmā;
- b) nosaka to, vai piedalīšanās kādā nodarbinātības sociālā nodrošinājuma sistēmā ir obligāta vai pēc izvēles;
- c) paredz dažādus noteikumus attiecībā uz vecumu, kādā pievienojas sistēmai, vai minimālo nodarbinātības laiku, vai to dalības laiku sistēmā, kas vajadzīgs, lai iegūtu tās sniegtos pabalstus;
- d) paredz atšķirīgus noteikumus, izņemot h) un j) apakšpunktā paredzētos, attiecībā uz iemaksu atlīdzināšanu gadījumā, kad darba ņēmējs izstājas no sistēmas, neizpildījis nosacījumus, ar ko viņam ir garantēta atlikta tiesība uz ilgtermiņa pabalstiem;
- e) paredz atšķirīgus nosacījumus, lai piešķirtu pabalstus vai ierobežotu šādus pabalstus viena vai otra dzimuma darbiniekiem;
- f) nosaka atšķirīgus pensionēšanās vecumus;
- g) aptur tiesību saglabāšanu vai iegūšanu dzemdību atvaļinājumā vai atvaļinājumā ģimenes apstākļu dēļ, kas piešķirts ar likumu vai līgumu un par ko maksā darba devējs;
- h) nosaka atšķirīgus pabalsta līmeņus, izņemot, ciktāl var būt vajadzīgs, lai ņemtu vērā aktuāro aprēķinu koeficientus, kuri noteiktu iemaksu sistēmās atšķiras attiecībā pret dzimumu; noteiktu izmaksu fondētās sistēmās daži elementi var atšķirties, ja summu nevienlīdzība veidojas, piemērojot aktuāros koeficientus, kas atšķiras atkarībā no dzimuma laikā, kad ievieš fondēto sistēmu;

- i) nosaka atšķirīgus darba ņēmēju iemaksu līmeņus;
- j) nosaka atšķirīgus darba devēju iemaksu līmeņus, izņemot:
 - i) noteiktu iemaksu sistēmās, ja to mērķis ir vienādot vai tuvināt galīgo pabalstu summu abiem dzimumiem;
 - ii) noteiktu izmaksu fondētās sistēmās, ja darba devēja iemaksas ir paredzētas, lai nodrošinātu fondu pietiekamību noteikto pabalstu izmaksu segšanai;
- k) nosaka atšķirīgas normas vai tādas normas, kas piemērojamas tikai noteikta dzimuma darba ņēmējiem, izņemot tās, kas noteiktas h) un j) apakšpunktā, attiecībā uz tiesību garantēšanu vai saglabāšanu attiecībā uz atliktiem pabalstiem, ja darba ņēmējs izstājas no sistēmas.

2. Ja par šīs nodaļas piemērošanas jomā ietilpstošu pabalstu piešķiršanu lemj sistēmas pārvaldības iestādes, tad tās ievēro vienlīdzīgas attieksmes principu.

10. pants

Īstenošana attiecībā uz pašnodarbinātām personām

1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu to, ka nodarbinātības sociālā nodrošinājuma sistēmās, kuras paredzētas pašnodarbinātām personām un ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam, pārskata vēlākais 1993. gada 1. janvārī, vai attiecībā uz tām dalībvalstīm, kuras pievienojās pēc šī datuma, tajā datumā, kad attiecīgās dalībvalsts teritorijā sāka piemērot Direktīvu 86/378/EEK.
2. Ar šo nodaļu neaizliedz uz tiesībām un pienākumiem, kas attiecas uz pašnodarbinātu personu dalības laikposmu nodarbinātības sociālā nodrošinājuma sistēmā pirms minētās sistēmas pārskatīšanas, joprojām attiecināt tās sistēmas noteikumus, kura bija spēkā attiecīgajā laikposmā.

11. pants

Atlikšanas iespēja attiecībā uz pašnodarbinātām personām

Nodarbinātības sociālā nodrošinājuma sistēmās, kas paredzētas pašnodarbinātām personām, dalībvalsts var atlikt vienlīdzīgas attieksmes principa obligāto piemērošanu, ciktāl tas attiecas uz:

- a) pensionēšanās vecuma noteikšanu, lai piešķirtu vecuma vai izdienas pensijas, un iespējamās sekas attiecībā uz citiem pabalstiem:
 - i) vai nu līdz dienai, kad šādu vienlīdzību panāk ar likumu noteiktajās sistēmās;
 - ii) vai vēlākais līdz laikam, kad šādu vienlīdzību nosaka ar direktīvu;
- b) apgādnieka zaudējuma pensijām – līdz laikam, kad ar Kopienas tiesību aktiem šajā jomā nosaka vienlīdzīgas

attieksmes principu ar likumu noteiktajās sociālā nodrošinājuma sistēmās;

- c) direktīvas 9. panta 1. punkta i) apakšpunkta piemērošanu attiecībā uz aktuāro aprēķinu koeficientiem, līdz 1999. gada 1. janvārim vai attiecībā uz tām dalībvalstīm, kuras pievienojās pēc šī datuma, līdz tam datumam, kad attiecīgās dalībvalsts teritorijā sāka piemērot Direktīvu 86/378/EEK.

12. pants

Atpakaļejoš spēks

1. Visi pasākumi, ar ko šo nodaļu īsteno attiecībā uz darbiniekiem, attiecas uz visiem pabalstiem atbilstoši nodarbinātības sociālā nodrošinājuma sistēmai par nodarbinātības laikposmiem pēc 1990. gada 17. maija, un tos piemēro ar atpakaļejošu spēku līdz minētajam datumam, neskarot darbiniekus un tos, kuri saskaņā ar tiem ceļ prasību, ja pirms minētā datuma ir ierosināta lietas izskatīšana vai celta līdzvērtīga prasība saskaņā ar dalībvalsts tiesību aktiem. Tādā gadījumā īstenošanas pasākumus piemēro ar atpakaļejošu spēku līdz 1976. gada 8. aprīlim, un tie attiecas uz visiem pabalstiem par nodarbinātības laikposmiem pēc minētā datuma. Tajās dalībvalstīs, kas Kopienai pievienojās pēc 1976. gada 8. aprīļa un pirms 1990. gada 17. maija, minēto datumu aizstāj ar datumu, kurā attiecīgajās dalībvalstīs sāk piemērot Līguma 141. pantu.

2. Otrais teikums 1. punktā neliedz tos dalībvalstu noteikumus, kas attiecas uz termiņiem lietu ierosināšanai saskaņā ar dalībvalstu tiesību aktiem, piemērošanu darbiniekiem vai tiem, kas aizstāv viņu tiesības, kuri ierosina tiesvedību vai cēla līdzvērtīgu prasību saskaņā ar dalībvalsts tiesību aktiem līdz 1990. gada 17. maijam, ja minētie noteikumi šā veida lietās nav neizdevīgāki kā līdzīgās lietās, kas ir dalībvalsts kompetencē, un ja ar tiem nepadara neiespējamu to tiesību īstenošanu praksē, kas piešķirtas ar Kopienas tiesību aktiem.

3. Dalībvalstīs, kas pievienojās pēc 1990. gada 17. maija un kas 1994. gada 1. janvārī bija līgumslēdzējas puses Līgumā par Eiropas Ekonomikas zonu, 1. punkta pirmajā teikumā minēto datumu "1990. gada 17. maijs" aizstāj ar "1994. gada 1. janvāris".

4. Attiecībā uz pārējām dalībvalstīm, kas pievienojās pēc 1990. gada 17. maija, 1. un 2. punktā minēto datumu "1990. gada 17. maijs" aizstāj ar datumu, kurā attiecīgajās dalībvalstīs sāk piemērot Līguma 141. pantu.

13. pants

Elastīgs pensionēšanās vecums

Ja vīrieši un sievietes ar vienādiem nosacījumiem var pretendēt uz elastīgu pensijas vecumu, tad to neuzskata par nesaderību ar šo nodaļu.

3. NODAĻA

Vienlīdzīga attieksme attiecībā uz darba iespējām, profesionālo apmācību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba apstākļiem

14. pants

Diskriminācijas aizliegums

1. Ir aizliegta tieša vai netieša diskriminācija dzimuma dēļ valsts vai privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

- nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanas iespējām, to skaitā atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, lai kāda būtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos, ietverot paaugstināšanu amatā;
- pieejamību visu veidu un visu līmeņu profesionālajai orientācijai, profesionālajai sagatavošanai, kvalifikācijas celšanai un pārkvalificēšanās iespējām, to skaitā praktiskā darba pieredzei;
- nodarbinātības un darba nosacījumiem, tostarp atlaišanu no darba, kā arī darba samaksu, kā noteikts Līguma 141. pantā;
- dalību un iesaistīšanos kādā darba ņēmēju vai darba devēju organizācijā vai jebkādā organizācijā, kuras biedri ir nodarbināti konkrētā profesijā, ietverot šādu organizāciju sniegtās priekšrocības.

2. Attiecībā uz darba iespējām, tostarp ar tām saistīto sagatavošanu, dalībvalstis var paredzēt, ka dažāda attieksme, kuras pamatā ir ar dzimuma piederību saistīta īpašība, nerada diskrimināciju, ja attiecīgo profesionālo darbību rakstura dēļ vai kontekstā, kādā tās tiek veiktas, šāda īpašība veido patiesu un noteicošu profesionālo prasību, ar noteikumu, ka tās mērķis ir likumīgs un prasība ir samērīga.

15. pants

Atgriešanās pēc dzemdību atvaļinājuma

Sievietei dzemdību atvaļinājumā ir tiesības pēc minētā atvaļinājuma beigām atgriezties savā darbā vai līdzvērtīgā amatā ar noteikumiem un nosacījumiem, kas nav viņai mazāk labvēlīgi, un gūt labumu no visiem darba apstākļu uzlabojumiem, uz kuriem viņai būtu bijušas tiesības prombūtnes laikā.

16. pants

Atvaļinājums bērna tēvam un adopcijas atvaļinājums

Šī direktīva neierobežo dalībvalstu tiesības atzīt noteiktas tiesības uz atvaļinājumu bērna tēvam un/vai adopcijas atvaļinājumu. Tās dalībvalstis, kas atzīst šādas tiesības, veic vajadzīgos pasākumus, lai aizsargātu strādājošos vīriešus un sievietes no atlaišanas no darba minēto tiesību izmantošanas dēļ, un nodrošina, lai pēc

šāda atvaļinājuma beigām viņiem ir tiesības atgriezties savā darbā vai līdzvērtīgos amatos ar noteikumiem un nosacījumiem, kuri nav viņiem mazāk labvēlīgi, un gūt labumu no visiem darba apstākļu uzlabojumiem, uz ko viņiem būtu bijušas tiesības prombūtnes laikā.

III SADAĻA

HORIZONTĀLIE NOTEIKUMI

1. NODAĻA

Tiesiskās aizsardzības līdzekļi un izpilde

1. sadaļa

Aizsardzības līdzekļi

17. pants

Tiesību aizsardzība

1. Dalībvalstis nodrošina to, lai pēc iespējamās citu kompetentu iestāžu palīdzības izmantošanas visām personām, kas uzskata sevi par cietušām tāpēc, ka viņām nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, arī pēc to attiecību izbeigšanās, kurās iespējams ir notikusi diskriminācija, lai panāktu šajā direktīvā paredzēto pienākumu izpildi, ir pieejamas samierināšanas procedūras, tiesas procedūras gadījumos, kad dalībvalstis tās uzskata par lietderīgām.

2. Dalībvalstis nodrošina to, lai apvienības, organizācijas vai citas juridiskās personas, kam saskaņā ar attiecīgo valstu tiesību aktos izklāstītajiem kritērijiem ir likumīgas intereses nodrošināt šīs direktīvas noteikumu ievērošanu, sūdzības iesniedzēja/-as vārdā vai atbalstot to, ar viņa/-s atļauju varētu iesaistīties jebkurā tiesas un/vai administratīvā procedūrā šajā direktīvā paredzēto pienākumu izpildei.

3. Šā panta 1. un 2. punkts neierobežo attiecīgās valsts tiesību aktus, kas attiecas uz termiņiem prasības celšanai attiecībā uz vienlīdzīgas attieksmes principu.

18. pants

Kompensācija vai reparācija

Dalībvalstis ievieš savā tiesiskajā sistēmā šādus pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu reālu un efektīvu kompensāciju vai atlīdzību, kuru dalībvalstis noteikušas par zaudējumiem un kaitējumu, kas radīti personai, kura cietusi tādas diskriminācijas dzimuma dēļ un lai tie būtu preventīvi un samērīgi ar radīto kaitējumu. Šādu kompensāciju vai atlīdzību nevar ierobežot, iepriekš nosakot galīgo ierobežojumu, izņemot gadījumus, kad darba devējs var pierādīt, ka vienīgais kaitējums, kas nodarīts pretendentam/-ei diskriminācijas dēļ šīs direktīvas nozīmē, ir atteikums ņemt vērā viņa/-s darba pieteikumu.

2. sadaļa

Pierādīšanas pienākums

19. pants

Pierādīšanas pienākums

1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas saskaņā ar attiecīgo valstu tiesu sistēmu ir vajadzīgi, lai nodrošinātu to, ka gadījumā, ja persona, kas uzskata sevi par cietušu tāpēc, ka viņai nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, tad pienākums pierādīt, ka nav noticis vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums, ir atbildētājam.

2. 1. punkts nekavē dalībvalstis ieviest noteikumus par pierādījumiem, kuras prasītājiem ir vēl labvēlīgākas.

3. Dalībvalstīm nav jāpiemēro 1. punkts procesiem, kuros lietas apstākļu izmeklēšana ir tiesas vai citas kompetentas iestādes uzdevums.

4. 1., 2. un 3. punktu arī piemēro:

- a) situācijās, uz kurām attiecas Līguma 141. pants, kā arī, Direktīvas 92/85/EEK un 96/34/EK ciktāl tas attiecas uz diskrimināciju, kas pamatojas uz dzimumu;
- b) jebkurām civilajām vai administratīvajām procedūrām attiecībā uz valsts vai privāto sektoru, kas saskaņā ar valsts likumiem paredz kompensācijas līdzekļus, ievērojot a) apakšpunktā minētos pasākumus, izņemot ārpustiesas procedūras, kas ir brīvprātīga rakstura vai ir paredzētas valsts tiesību aktos.

5. Šo pantu nepiemēro kriminālprocesiem, ja vien dalībvalstis neparedz citādāk.

2. NODAĻA

Vienlīdzīgas attieksmes veicināšana – dialogs

20. pants

Vienlīdzību veicinošas iestādes

1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus un izraugās iestādi vai iestādes, lai veicinātu, analizētu, uzraudzītu un atbalstītu vienlīdzīgu attieksmi pret visām personām bez diskriminācijas dzimuma dēļ. Šādas iestādes var būt daļa no aģentūrām, kuras valsts mērogā atbild par cilvēktiesību aizstāvību vai indivīda tiesību aizsardzību.

2. Dalībvalstis nodrošina, lai minēto iestāžu kompetencē būtu:

- a) neierobežojot upuru un apvienību, organizāciju vai citu. 17. panta 2. punktā minēto juridisko personu tiesības,

neatkarīgas palīdzības sniegšana diskriminācijas upuriem, iesniedzot sūdzības par diskrimināciju;

- b) neatkarīgu izmeklēšanu veikšana par diskrimināciju;

- c) neatkarīgu ziņojumu publicēšana un ieteikumu sagatavošana par jebkuru jautājumu, kas saistīts ar šādu diskrimināciju;

- d) atbilstīgā līmenī apmainīties ar pieejamo informāciju ar attiecīgām Eiropas struktūrām, piemēram, vēl dibināmo Eiropas Dzimumu līdztiesības institūtu.

21. pants

Sociālais dialogs

1. Dalībvalstis saskaņā ar valsts tradīcijām un praksi veic atbilstīgus pasākumus, lai veicinātu sociālo dialogu starp darba devējiem un darba ņēmējiem, lai sekmētu vienlīdzīgu attieksmi, piemēram, uzraugot praksi darba vietās saistībā ar nodarbinātības pieejamību, profesionālo izglītību un paaugstinājumu amatā, kā arī uzraugot koplīgumus, rīcības kodeksus, pieredzes un labas prakses izpēti un apmaiņu.

2. Dalībvalstis mudina darba devējus un darba ņēmējus, neierobežojot savu autonomiju, sekmēt vīriešu un sieviešu līdztiesību un elastīgus darba apstākļus ar mērķi atvieglot privātās un darba dzīves apvienošanu un attiecīgajā līmenī noslēgt līgumus, ar ko nosaka diskriminācijas novēršanas noteikumus 1. pantā minētajās jomās, uz kurām attiecas kolektīvās vienošanās, ja tas ir saskaņā ar valsts tradīcijām un praksi. Šajos līgumos tiek ievēroti šās direktīvas noteikumi un attiecīgie valsts izpildes pasākumi.

3. Dalībvalstis saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi mudina darba devējus plānoti un sistemātiski darba vietā sekmēt nodarbinātības pieejamību, profesionālo izglītību un paaugstinājumu amatā, vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm.

4. Tādēļ darba devēji jāmudina atbilstoši regulāri sniegt darbiniekiem un/vai viņu pārstāvjiem attiecīgu informāciju par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm uzņēmumā.

Šādā informācijā var iekļaut pārskatu par vīriešu un sieviešu īpatsvaru dažādos organizācijas līmeņos, darba samaksu un atšķirības darba samaksā, un iespējamās stāvokļa uzlabošanas pasākumus sadarbībā ar darba ņēmēju pārstāvjiem.

22. pants

Dialogs ar nevalstiskajām organizācijām

Dalībvalstis veicina dialogu ar atbilstīgām nevalstiskām organizācijām, kam saskaņā ar savas valsts tiesību aktiem un praksi ir

likumīgas intereses piedalīties cīņā pret diskrimināciju dzimuma dēļ, lai veicinātu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu.

26. pants

3. NODAĻA

Vispārējie horizontālie noteikumi

23. pants

Direktīvas ievērošana

Dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka:

- a) atceļ normatīvos un administratīvos aktus, kas ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam;
- b) pasludina vai var pasludināt par spēkā neesošiem vai groza noteikumus, kas ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam individuālos vai kolektīvos līgumos vai vienošanās, uzņēmumu iekšējās kārtības noteikumos vai noteikumos, kas reglamentē neatkarīgās profesijas un darba ņēmēju un darba devēju organizācijas vai jebkādu citus pasākumus;
- c) nodarbinātības sociālā nodrošinājuma sistēmas, kurās ir šādi noteikumi, nedrīkst administratīvi apstiprināt vai paplašināt.

24. pants

Pakļaušana netaisnībai

Dalībvalstis savā tiesiskajā sistēmā ievieš šādus pasākumus, kuri vajadzīgi, lai pasargātu darbiniekus, to skaitā darbinieku pārstāvjus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi, no atlaišanas vai citas negatīvas attieksmes no darba devēja puses, kas ir reakcija uz sūdzību uzņēmumā vai uz jebkuru tiesvedību, kuras mērķis ir panākt vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu.

25. pants

Sankcijas

Dalībvalstis paredz noteikumus par sankcijām, kas piemērojamas par to valsts noteikumu pārkāpumiem, kuri pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, un veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu minēto sankciju piemērošanu. Sankcijām, kas var iekļaut kompensācijas maksājumu upurim, jābūt efektīvām, samērīgām un preventīvām. Dalībvalstis vēlākais līdz 2005. gada 5. oktobrim par šādiem noteikumiem paziņo Komisijai un tūlīt ziņo tai par jebkuriem turpmākiem grozījumiem, kas tos skar.

Diskriminācijas novēršana

Dalībvalstis saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi mudina darba devējus un tos, kas atbild par profesionālās sagatavošanas pieejamību, veikt iedarbīgus pasākumus, lai novērstu visus diskriminācijas veidus dzimuma dēļ, jo īpaši uzmākšanos un seksuālu uzmākšanos darba vietā saistībā ar nodarbinātības pieejamību, profesionālo izglītību un paaugstinājumu amatā.

27. pants

Obligātās prasības

1. Dalībvalstis var ieviest vai saglabāt noteikumus, kas ir labvēlīgāki vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai, nekā šajā direktīvā paredzētie noteikumi.
2. Šīs direktīvas īstenošana nekādā gadījumā nav pietiekams pamats, lai pazeminātu strādnieku aizsardzības līmeni tajās jomās, kur to piemēro, neskarot dalībvalstu tiesības atsaukties uz situācijas izmaiņām ar tādu normatīvu un administratīvu aktu ieviešanu, kas atšķiras no tiem, kuri ir spēkā šīs direktīvas izziņošanas brīdī, ar noteikumu, ka ir atbilstība šīs direktīvas noteikumiem.

28. pants

Saistība ar Kopienas un valsts noteikumiem

1. Šī direktīva neierobežo noteikumus, kas attiecas uz sieviešu aizsardzību, jo īpaši attiecībā uz grūtniecību un maternitāti.
2. Šī direktīva neierobežo noteikumus, kuri paredzēti Direktīvā 96/34/EK un Direktīvā 92/85/EEK.

29. pants

Dzimumu līdztiesības integrācija

Dalībvalstis aktīvi ņem vērā vīriešu un sieviešu līdztiesību kā mērķi, izstrādājot un īstenojot normatīvos un administratīvos aktus, politikas un darbības jomās, kas minētas šajā direktīvā, aktīvi ņem vērā vīriešu un sieviešu līdztiesības mērķi.

30. pants

Informācijas izplatīšana

Dalībvalstis nodrošina, ka pasākumus, kas veikti saskaņā ar šo direktīvu, kopā ar jau spēkā esošajiem noteikumiem dara zināmus visām attiecīgajām personām, izmantojot visus piemērotos līdzekļus, un, attiecīgajā gadījumā, darba vietā.

IV SADAĻA

NOBEIGUMA NOTEIKUMI

31. pants

Ziņojumi

1. Dalībvalstis līdz 2011. gada 15. februārim dara zināmu Komisijai visu informāciju, kas tai vajadzīga, lai sagatavotu ziņojumu Eiropas Parlamentam un Padomei par šīs direktīvas piemērošanu.

2. Neskarot 1. punktu, dalībvalstis reizi četros gados dara Komisijai zināmus jebkurus pasākumus, kas pieņemti saskaņā ar Līguma 141. panta 4. punktu, kā arī ziņojumus par minētajiem pasākumiem un to izpildi. Pamatojoties uz minēto informāciju, Komisija reizi četros gados pieņem un publicē ziņojumu, kurā nosaka jebkuru pasākumu salīdzināmo novērtējumu, ņemot vērā Deklarāciju Nr. 28, kas pievienota Amsterdamas Līguma Nobeiguma aktam.

3. Dalībvalstis izvērtē darbības saistībā ar nodarbinātību, kas minētas 14. panta 2. punktā, lai, ņemot vērā sociālo attīstību, lemtu, vai ir pamats saglabāt attiecīgo izslēgšanu. Tās periodiski, vismaz reizi 8 gados, paziņo Komisijai par šīs novērtēšanas rezultātiem.

32. pants

Pārskatīšana

Komisija vēlākais līdz 2013. gada 15. februārim pārskata šīs direktīvas darbību un vajadzības gadījumā ierosina jaunus grozījumus, kurus tā uzskata par vajadzīgiem.

33. pants

Īstenošana

Dalībvalstis vēlākais līdz 2008. gada 15. augustam stājas spēkā tādi normatīvi un administratīvi akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības vai līdz šim datumam nodrošina, ka darba devēji un darba ņēmēji vienošanās veidā ievieš vajadzīgos pasākumus. Ja nepieciešams, dalībvalstis var izmantot ilgākais vienu papildu gadu, lai izpildītu šīs direktīvas prasības, ņemot vērā īpašas grūtības. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai garantētu rezultātus, kas noteikti šajā direktīvā. Tās tūlīt nosūta Komisijai šo pasākumu tekstu.

Kad dalībvalstis pieņem šos pasākumus, tajos iekļauj atsauci uz šo direktīvu vai šādu atsauci pievieno to oficiālajai publikācijai. Tās arī iekļauj teikumu, ka atsauces uz direktīvām, kuras atceļ ar šo direktīvu, spēkā esošajos normatīvajos un administratīvajos noteikumos uzskata par atsaucēm uz šo direktīvu. Dalībvalstis nosaka, kā izdarāma šāda atsauce un kā jāformulē šāds teikums.

Pienākums transponēt šo direktīvu valsts tiesību aktos attiecas vienīgi uz tiem noteikumiem, kuri rada būtiskas izmaiņas salīdzinājumā ar iepriekšējām direktīvām. Pienākums transponēt noteikumus, kas nav būtiski mainīti, izriet no iepriekšējām direktīvām.

Dalībvalstis paziņo Komisijai valsts tiesību aktu galvenos noteikumus, kurus tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.

34. pants

Atcelšana

1. Direktīvas 75/117/EEK, 76/207/EEK, 86/378/EEK un 97/80/EK tiek atceltas no 2009. gada 15. augusta, neskarot dalībvalstu pienākumus saistībā ar termiņiem I pielikuma B daļā minēto direktīvu transponēšanai valsts tiesību aktos un šo direktīvu piemērošanai.

2. Atsauces uz atceltajām direktīvām uzskata par atsaucēm uz šo direktīvu, un tās būtu jālasa saskaņā ar II pielikumā doto korelācijas tabulu.

35. pants

Stāšanās spēkā

Šī direktīva stājas spēkā divdesmitajā dienā pēc tās publicēšanas Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī.

36. pants

Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Strasbūrā, 2006. gada 5. jūlijā

Eiropas Parlamenta vārdā –
priekšsēdētājs
J. BORRELL FONTELLES

Padomes vārdā –
priekšsēdētāja
P. LEHTOMÄKI

I PIELIKUMS

A DAĻA

Atceltās direktīvas ar secīgiem grozījumiem

Padomes Direktīva 75/117/EEK	OV L 45, 19.2.1975., 19. lpp.
Padomes Direktīva 76/207/EEK	OV L 39, 14.2.1976., 40. lpp.
Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/73/EK	OV L 269, 5.10.2002., 15. lpp.
Padomes Direktīva 86/378/EEK	OV L 225, 12.8.1986., 40. lpp.
Padomes Direktīva 96/97/EK	OV L 46, 17.2.1997., 20. lpp.
Padomes Direktīva 97/80/EK	OV L 14, 20.1.1998., 6. lpp.
Padomes Direktīva 98/52/EK	OV L 205, 22.7.1998., 66. lpp.

B DAĻA

Termiņi transponēšanai valsts tiesību aktos un piemērošanai

(minēti 34. panta 1. punktā)

Direktīva	Termiņš transponēšanai	Piemērošanas datums
Direktīva 75/117/EEK	1976. gada 19. februāris	
Direktīva 76/207/EEK	1978. gada 14. augusts	
Direktīva 86/378/EEK	1993. gada 1. janvāris	
Direktīva 96/97/EK	1997. gada 1. jūlijs	1990. gada 17. maijs, attiecībā uz darbiniekiem, izņemot tos darbiniekus, kuri pirms šī datuma ir uzsākuši tiesvedību vai iesnieguši līdzvērtīgu prasību saskaņā ar valsts tiesību aktiem, vai tiem, kas šādu darbinieku vārdā iesniedz sūdzību. Direktīvas 86/378/EEK 8. pants – vēlākais 1993. gada 1. janvārī. Direktīvas 86/378/EEK 6. panta 1. punkta i) daļas pirmais ievilkums – vēlākais 1999. gada 1. janvārī.
Direktīva 97/80/EK	2001. gada 1. janvāris	Attiecībā uz Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienoto Karalisti – 2001. gada 22. jūlijs.
Direktīva 98/52/EK	2001. gada 22. jūlijs	
Direktīva 2002/73/EK	2005. gada 5. oktobris	

II PIELIKUMS

Korelācijas tabula

Direktīva 75/117/EEK	Direktīva 76/207/EEK	Direktīva 86/378/EEK	Direktīva 97/80/EK	Šī direktīva
—	1. panta 1. punkts	1. pants	1. pants	1. pants
—	1. panta 2. punkts	—	—	—
—	2. panta 2. punkta pirmais ievilkums	—	—	2. panta 1. punkta a) apakšpunkts
—	2. panta 2. punkta otrais ievilkums	—	2. panta 2. punkts	2. panta 1. punkta b) apakšpunkts
—	2. panta 2. punkta trešais un ceturtais ievilkums	—	—	2. panta 1. punkta c) un d) apakšpunkts
—	—	—	—	2. panta 1. punkta e) apakšpunkts
—	—	2. panta 1. punkts	—	2. panta 1. punkta f) apakšpunkts
—	2. panta 3. un 4. punkts, un 2. panta 7. punkta trešais apakšpunkts	—	—	2. panta 2. punkts
—	2. panta 8. punkts	—	—	3. pants
1. pants	—	—	—	4. pants
—	—	5. panta 1. punkts	—	5. pants
—	—	3. pants	—	6. pants
—	—	4. pants	—	7. panta 1. punkts
—	—	—	—	7. panta 2. punkts
—	—	2. panta 2. punkts	—	8. panta 1. punkts
—	—	2. panta 3. punkts	—	8. panta 2. punkts
—	—	6. pants	—	9. pants
—	—	8. pants	—	10. pants
—	—	9. pants	—	11. pants
—	—	(Direktīvas 96/97/EK 2. pants)	—	12. pants
—	—	9.a pants	—	13. pants
—	2. panta 1. punkts un 3. panta 1. punkts	—	2. panta 1. punkts	14. panta 1. punkts
—	2. panta 6. punkts	—	—	14. panta 2. punkts
—	2. panta 7. punkta otrā daļa	—	—	15. pants
—	2. panta 7. punkta ceturtais daļas otrais un trešais teikums	—	—	16. pants
2. pants	6. panta 1. punkts	10. pants	—	17. panta 1. punkts
—	6. panta 3. punkts	—	—	17. panta 2. punkts
—	6. panta 4. punkts	—	—	17. panta 3. punkts

Direktīva 75/117/EEK	Direktīva 76/207/EEK	Direktīva 86/378/EEK	Direktīva 97/80/EK	Šī direktīva
—	6. panta 2. punkts	—	—	18. pants
—	—	—	3. un 4. pants	19. pants
—	8.a pants	—	—	20. pants
—	8.b pants	—	—	21. pants
—	8.c pants	—	—	22. pants
3. un 6. pants	3. panta 2. punkta a) apakšpunkts	—	—	23. panta a) apakšpunkts
4. pants	3. panta 2. punkta b) apakšpunkts	7. panta a) apakšpunkts	—	23. panta b) apakšpunkts
—	—	7. panta b) apakšpunkts	—	23. panta c) apakšpunkts
5. pants	7. pants	11. pants	—	24. pants
6. pants	—	—	—	—
—	8.d pants	—	—	25. pants
—	2. panta 5. punkts	—	—	26. pants
—	8.e panta 1. punkts	—	4. pants 2. punkts	27. panta 1. punkts
—	8.e panta 2. punkts	—	6. pants	27. panta 2. punkts
—	2. panta 7. punkta pirmā daļa	5. panta 2. punkts	—	28. panta 1. punkts
—	2. panta 7. punkta ceturtais daļas pirmais teikums	—	—	28. panta 2. punkts
—	1. panta 1.a punkts	—	—	29. pants
7. pants	8. pants	—	5. pants	30. pants
9. pants	10. pants	12. panta 2. punkts	7. panta ceturtais daļa	31. panta 1. un 2. punkts
—	9. panta 2. punkts	—	—	31. panta 3. punkts
—	—	—	—	32. pants
8. pants	9. panta 1. punkta pirmā daļa un 9. panta 2. un 3. punkts	12. panta 1. punkts	7. panta pirmā, otrā un trešā daļa	33. pants
—	9. panta 1. punkta otrā daļa	—	—	—
—	—	—	—	34. pants
—	—	—	—	35. pants
—	—	—	—	36. pants
—	—	Pielikums	—	—